



**Abschlussbericht zu den
Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungs-
gemeinschaft**

UNIVERSITÄT LEIPZIG

UNIVERSITÄT LEIPZIG

AUS TRADITION
GRENZEN ÜBERSCHREITEN



Universität Leipzig

Gleichstellungsbeauftragter

Georg Teichert

Ritterstr. 16-22

04109 Leipzig

E-Mail: gleichstellung@uni-leipzig.de

Web: www.gleichstellung.uni-leipzig.de

Impressum

Herausgeber Rektorin der Universität Leipzig

Redaktion Gleichstellungsbüro

Titelfoto Pressestelle der Universität Leipzig/ Swen Reichhold

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	1
-------------------	----------

STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS	2
--	----------

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	2
--	----------

1.1 Verankerung auf Leitungsebene	2
-----------------------------------	---

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen	3
---	---

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	3
--	---

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	4
---	---

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	5
---	----------

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	6
---	----------

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	6
---	---

3.2 Kinderbetreuungsmöglichkeiten	8
-----------------------------------	---

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	8
--	---

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	9
---	----------

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	9
--	---

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	10
---	----

PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS	10
--	-----------

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	10
--	-----------

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	10
--	----

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	11
--	----

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	12
---	-----------

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	13
--	-----------

EINLEITUNG

Meine sehr verehrten Damen und Herren,



der hier vorliegende Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG stellt erstmalig einen wirklichen „Fortschrittsbericht“ der Gleichstellungsarbeit an der Universität Leipzig dar.

Seit dem Zwischenbericht hat die Universität Leipzig bedeutende Weichenstellungen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit unternommen. Als besondere Maßnahme ist dabei die verbindliche Verankerung von Gleichstellungszielen in dem von der Hochschule selbst erarbeiteten Hochschulentwicklungsplan

„Die integrierte Volluniversität in Sachsen.“ zu nennen. Die Universität Leipzig bekennt sich dort zur Gleichstellung als einem von drei Querschnittszielen.

Der Hochschulentwicklungsplan dient als Grundlage für die künftigen Zielvereinbarungen zwischen dem Freistaat Sachsen und der Universität. Damit ist erstmalig gewährleistet, dass die Erreichung von Gleichstellungszielen relevant für die Mittelvergabe und die strategische Entwicklung der Hochschule wird. Dies wird die Hochschulleitung auch in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten implementieren.

Die hohe Bedeutung, welche die Alma Mater Lipsiensis der Gleichstellungsarbeit und im Besonderen der Nachwuchsförderung beimisst, drückt sich unter anderem durch den Ausbau von Mentoringprojekten, wie zum Beispiel dem aus Haushaltsmitteln finanzierten Cross-Mentoring-Projekt aus, welches gemeinsam mit den Universitäten Jena und Halle neu eingerichtet wurde.

Besonders hervorzuheben ist, dass es der Universität gelungen ist, ein fortschrittliches Gleichstellungskonzept zu erarbeiten, welches bis März 2013 von den universitären Gremien verabschiedet und die Grundlage für die Bewerbung beim Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder bilden wird.

Die Universitätsleitung wird auch in Zukunft die Verbesserung der Chancengerechtigkeit an der Hochschule als eines ihrer Kernziele betrachten und dies bei allen strategischen Entscheidungen berücksichtigen.

Prof. Dr. Beate A. Schücking
Rektorin der Universität Leipzig

Dieser Bericht wurde nach Beratung im Rektorat durch den Gleichstellungsausschuss (15.01.2013) und den Akademischen Senat (22.01.2013) verabschiedet.

Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Fakultäten und alle zentralen Einrichtungen wählen **Gleichstellungsbeauftragte**, die wiederum die/den zentrale/n Gleichstellungsbeauftragte/n wählen. Er/sie wird durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der sonstigen Einrichtungen und durch die vom StudentInnenrat gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden unterstützt. Gemeinsam bilden diese den **Gleichstellungsrat**. Grundlage der Arbeit ist das **Gleichstellungsprogramm** der Universität, das der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dient. Um der Bedeutung der Entwicklung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit Rechnung zu tragen, ist die zentrale Koordination in den Geschäftsbereich des Rektorat aufgenommen worden und der/die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulleitung zugeordnet. Der/die Rektor/in berichtet jährlich über Gleichstellungsaktivitäten und die erreichten Fortschritte der Gleichstellungsarbeit. Im Jahr 2010 wurde ein **Gleichstellungsausschuss** an der UL gebildet. Diese ständige Senatskommission soll insbesondere den Gleichstellungsbeauftragten, das Rektorat und den Senat zu Maßnahmen und Projekten zur Durchsetzung der Chancengleichheit beraten und Vorschläge und Richtlinien zur Fortschreibung von Gleichstellungsprogrammen sowie zur Bereitstellung angemessener Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit erarbeiten. An den Sitzungen des Gleichstellungsausschusses können auch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen beratend teilnehmen.

Im Jahr 2007 bekannte sich die Universitätsleitung zur Familienfreundlichkeit und befürwortete weitere Maßnahmen zur Gestaltung und Schaffung familienfreundlicher Strukturen an der Universität Leipzig. Auf dieser Basis wurde die **Projektgruppe Familienfreundliche Hochschule** gegründet. Die ständige Mitarbeit in Gremien und Arbeitsgruppen der Stadt Leipzig sowie die Teilnahme an Tagungen und Workshops schaffen dabei Vernetzung und Ausbau des Bündnisses.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

Die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** treffen sich zu monatlichen Sitzungen. Diese dienen dem Informationsaustausch und der Qualifizierung, beispielsweise in Berufungsverfahren. Zweimal jährlich findet eine gemeinsame Sitzung der Mitglieder von **Gleichstellungsausschuss und Gleichstellungsrat** statt. Im Weiteren ist die Etablierung von regelmäßigen Klausurtagungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses geplant. Dabei steht vor allem die Zukunftsperspektive der Gleichstellungsarbeit an der UL im Mittelpunkt.

In den Fakultäten sind bereits **Gleichstellungspläne und Frauenförderpläne** etabliert. Sie verpflichten sich neben den Gleichstellungsmaßgaben, v.a. bei Berufungsverfahren, weiterhin im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur personellen, organisatorischen und finanziellen Unterstützung von Lehrveranstaltungen, Vorträgen und Projekten, die der Geschlechterforschung und den Gleichbehandlungsstrategien dienen. Die Arbeit an Gleichstellungsprogrammen der Fakultäten soll intensiviert und mehr Anreize zur Umsetzung geschaffen werden.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Der/ die **Gleichstellungsbeauftragte** wird auf universitärer Ebene an allen strategischen Entscheidungsfindungsprozessen beteiligt, zum Beispiel bei Fragen des Forschungsprofils, der Qualitätssicherung und bei Strukturfragen. Auch auf Fakultäts-ebene ist die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den oben genannten Bereichen gewährleistet.

Der/die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied des Senats und seiner Kommissionen, gleiches gilt analog für die Fakultäten und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Durch die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in nahezu alle Gremien und Kommissionen wird der Bedeutung der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für die Universität und die Fakultäten Rechnung getragen sowie den Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig die Möglichkeit gegeben, sich aktiv an strategischen Prozessen und Entscheidungen zu beteiligen.

Die Gleichstellungsbeauftragten kooperieren in ihrer Arbeit eng mit dem **Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes)** an der Universität Leipzig, welches sich als Ort der interdisziplinären Erforschung von Definitionen und Veränderungen der Geschlechterverhältnisse im sozio-kulturellen Kontext versteht. Ziele des FraGes sind die Vernetzung vorhandener Projekte auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Leipzig, der Aufbau und die

Entwicklung eigener Forschungsprojekte sowie die wissenschaftliche Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler/innen und Studierenden im Bereich der Geschlechterforschung.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Im Rahmen des **Personalcontrollings** werden kontinuierlich auch gleichstellungsbezogene Daten erhoben und u.a. in der strategischen Personalplanung und –steuerung verwendet.

In der Zentralverwaltung der Universität Leipzig wurde eine vorhandene Verwaltungsstelle mit einem personalentwicklungsspezifischen Aufgabenprofil weiterentwickelt und mit einem Personalentwickler neu besetzt. Gleichstellungsspezifische Aspekte finden so im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auch Eingang in die Personalentwicklung. Um die Mitarbeiter/innen der Fakultäten, der Zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren, werden jährliche Fortbildungen durchgeführt. So hatten zum Beispiel die Mitarbeiter/innen der Universität Leipzig im März 2012 die Möglichkeit im Zuge des uniinternen **Fortbildungsprogramms** an einem Workshop mit dem Titel „Frauen führen anders – Frauen in Führungspositionen“ teil zu nehmen.

Die Universität Leipzig hat sich im Rahmen des sächsischen sowie des hochschulspezifischen **Hochschulentwicklungsplans 2020** und bei den Verhandlungen über die Zielvereinbarung zwischen Universität Leipzig und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) verpflichtet, die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags als Vereinbarungsinhalt zu berücksichtigen. So sind gemäß des sächsischen Hochschulentwicklungsplans die Themen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Barrierefreiheit in den strategischen Kernzielen des hochschulspezifischen Entwicklungsplanes der Universität Leipzig verankert. Ziele dieses Querschnittsbereichs sind: „[...] die Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Hochschullehrer/innen, Stärkung des Dual-Career Netzwerkes, Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Weiterentwicklung für barrierefreies Forschen, Lehren und Lernen“¹.

Bei der vom SMWK vorgesehenen Gestaltung regionaler Wissenschaftsräume kommt der UL als zentralem Kristallisationspunkt auch in der Etablierung von Chancengleichheit, die zum Standortfaktor für eine ganze Region werden kann, besondere Bedeutung zu. Darüber hinaus wurden bei der weiteren Ausgestaltung des Informationssystems der Universität Leipzig auch Gleichstellungsaspekte berücksichtigt. Das betrifft insbesondere die Gestaltung einer neuen Internetpräsenz für das Gleichstellungsbüro, auf der seit 2012 alle Aspekte zum Thema Gleichstellung an

¹ Universität Leipzig (2011): „Die integrierte Volluniversität in Sachsen“ – Hochschulspezifische Entwicklungsplanung der Universität Leipzig, S. 20.

der UL gebündelt werden. Zudem ist geplant, die Internetpräsenz bis 2014 zum Genderportal auszubauen. Dort werden aktuelle Informationen zu den Aktivitäten der UL im Bereich Gleichstellung sowie allgemeine Informationen zu gleichstellungs- und genderbezogenen Themen bereitgestellt. Darüber hinaus soll das Genderportal über Neuigkeiten im Bereich der Gender- bzw. Geschlechterforschung und zu aktuellen gleichstellungspolitischen Entwicklungen informieren.

Die Leistung der Universität Leipzig bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags wird zukünftig auf Basis eines derzeit im Aufbau befindlichen **Qualitätssicherungssystem**s regelmäßig bewertet. Die Ergebnisse der Bewertung sollen jährlich im Rektoratsbericht veröffentlicht werden.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Folgende Daten zur Gleichstellungssituation werden von der Universitätsverwaltung regelmäßig erhoben und veröffentlicht (unter anderem jährlich im Jahresbericht und im Forschungsbericht):

1. Studierende insgesamt und nach Fakultäten
2. Studienanfänger nach Fakultäten
3. Absolventen des Direktstudiums nach Fakultäten
4. abgeschlossene Promotionen und Habilitationen
5. Gesamtzahl der Promovierenden nach Fakultäten
6. Anteil von Frauen an der Zahl der Beschäftigten (nach wissenschaftlichen Karrierestufen)

Ebenso können auf Anfrage und ergänzend zu der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Studie der RWTH Aachen „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ weitere gleichstellungsbezogene Daten zur Verfügung gestellt werden, wie zum Beispiel die Anteile männlicher und weiblicher nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen inklusive des Drittmittelpersonals nach Fächergruppen, nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen, nach Professorinnen und Professoren.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Studieren mit Kind

Um der besonderen Verantwortung, die studierende Eltern haben, angemessen Rechnung zu tragen, existiert an der UL eine fakultätsübergreifende Ordnung zur Regelung des **Teilzeitstudiums**. Ein solches kann aufgenommen werden, wenn der/die Studierende aus wichtigen Gründen wie beispielsweise durch Schwangerschaft und Mutterschutz, Elternzeit, die Betreuung eines Kindes über die Elternzeit hinaus oder die Betreuung/Pflege von nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) nicht in der Lage ist, ein Vollzeitstudium zu betreiben. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer **befristeten Beurlaubung**, ohne dass Nachteile für das Studium entstehen. Die Urlaubssemester erfüllen den Anspruch auf Mutterschutz, Pflege von Angehörigen bzw. Elternzeit.

Da schwangere Studierende und Studierende mit Kindern spezielle Probleme, vor allem in finanzieller Hinsicht, haben, wird vom Studentenwerk Leipzig eine **Sozialberatung** angeboten. Zusätzlich zu den Sprechzeiten finden in regelmäßigen Abständen Informationsveranstaltungen zum Thema „Schwanger im Studium“ statt. Auch der StudentInnenRat bietet eine eigene Sozialberatung, insbesondere für Studierende mit Kind und ausländische Studierende an. Die Sozialberatung setzt dabei auf Hilfe zur Selbsthilfe. Es werden wichtige Tipps und Kontakte vermittelt. Darüber hinaus wird die Möglichkeit geboten, in finanziellen Notlagen eine Unterstützung zu beantragen.

Darüber hinaus haben sich studierende Eltern zum **Verein Studentische Eltern Leipzig** e.V. zusammengeschlossen. Im Zuge ihres Engagements haben sie unter anderem für bessere Wickelmöglichkeiten in verschiedenen Gebäuden der Universität gesorgt und betreiben den Kinderladen „Zappelkiste“.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Um flexible Arbeitszeiten in den Verwaltungseinrichtungen für Mitarbeiter/innen mit familienbedingten Aufgaben zu ermöglichen, wurde 2009 die **„Dienstvereinbarung über die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit an der Universität Leipzig“** beschlossen. So ist es möglich, die Arbeitsleistung innerhalb der Rahmenzeit von Montag bis Freitag von 6.30 Uhr bis 21.00 Uhr zu erbringen. Um die Karrierechancen von Menschen mit Familienverantwortung zu

² Die UL versteht unter dem Begriff der Familienfreundlichkeit alle Bereiche, in denen für Familienmitglieder Verantwortung übernommen wird, also ebenso die Pflege von Angehörigen.

fördern und ihre Expertise für die Organisation nutzbar zu machen, wird außerdem besonderes Augenmerk darauf gelegt, für Gremien- und Netzwerkarbeit die Vorabendstunden möglichst auszusparen und eine Sensibilität für das Thema auf allen Ebenen zu entwickeln.

Unter dem Motto „Wo arbeiten Mama und Papa“ gibt es seit Sommer 2005 für die Kinder der Angehörigen der Universitätsmedizin das Ferienfreizeitprogramm „**MEFALE**“³. Gemeinsam mit den Betreuer/innen und Pädagogikstudierenden der Universität erforschen die Kinder im Alter von sieben bis 14 Jahren jeden Tag einen neuen Bereich der Universitätsmedizin und lernen so den Arbeitsplatz ihrer Eltern genauer kennen.

Familienfreundliche Infrastruktur an der UL

Neben den Möglichkeiten der Kinderbetreuung ist die Universität Leipzig auch bestrebt, eine **familienfreundliche Infrastruktur** zur Verfügung zu stellen. So haben beispielsweise Eltern in der Universitätsbibliothek die Möglichkeit, Bücher aus dem Präsenzbestand kurzfristig auszuleihen und somit unabhängig ihre Studien voranzutreiben. Zudem ist es seit 2009 möglich, die Bibliothek auf dem Zentralcampus 24 Stunden durchgängig zu nutzen. Im Zuge der Umbaumaßnahmen zur Service-Verbesserung an der Hauptbibliothek wird 2013 ein Offenes Magazin mit einem Eltern-Kind-Arbeitsbereich eingerichtet. Er wird bis zu drei Arbeitsplätze und ausreichend Spiel- und Krabbelplatz für Kleinkinder bieten.

An den verschiedenen Standorten der Universität gibt es **Still- und Wickelräume**, die teilweise zu Eltern-Kind-Räumen ausgebaut wurden und somit die Mitnahme des Kindes an die Universität in besonderen Situationen ermöglichen. Dies weiterführend wurde Anfang 2012 vom Akademischen Senat der Universität die Empfehlung ausgesprochen, die **Anwesenheit von Kindern in Lehrveranstaltungen** zu ermöglichen. Bei der Umsetzung ist darauf zu achten, dass weder die Kinder einer Gefahr ausgesetzt sind, noch die Qualität der Lehrveranstaltung selbst in größerem Maße beeinträchtigt wird. Dafür sind von Seiten der Eltern wie auch von Seiten der Dozierenden im Vorfeld Absprachen und Vorkehrungen zu treffen.

In seinen **Mensen und Cafeterien** setzt das Studentenwerk Leipzig ebenfalls auf Kinderfreundlichkeit. In allen Einrichtungen sind Kinderspielecken, Wickelmöglichkeiten und Hochstühle vorhanden. Außerdem besteht die Möglichkeit, Baby- und Kindernahrung zu erwärmen. Zudem unterstützt das Studentenwerk Leipzig Studierende mit Kind mit der sogenannten Kinderkarte. Damit können Kinder von Studierenden bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres in den Mensen unentgeltlich eine warme Mahlzeit pro Tag und Kind erhalten. Zur Nutzung dieses Angebotes gibt es in den Mensen spezielle Kinderteller.

³ Mein Ferienabenteuer Leipzig.

Familienfrühstück

Einmal pro Semester organisieren das Gleichstellungsbüro der UL und das Studentenwerk Leipzig ein kostenloses „**Familienfrühstück für Studierende mit Kind**“. Es dient dem Austausch der jungen Eltern untereinander sowie der Beratung durch die Familieninitiativen der Universität Leipzig, der Leipziger Hochschulen und der Stadt. Die Veranstaltung wird regelmäßig von über 300 großen und kleinen Gästen besucht.

3.2 *Kinderbetreuungsmöglichkeiten*

An der Universität Leipzig wurden verschiedene Möglichkeiten geschaffen, um die Betreuung der Kinder von Studierenden sicherzustellen. So werden derzeit vom **Studentenwerk** ein Kinderladen und eine Kindertagesstätte betrieben und gemeinsam mit dem Träger Fröbel gGmbH konnte eine weitere Kindertageseinrichtung in der Nähe des Campus am Augustusplatz eingerichtet werden.

Für Doktorandinnen und Doktoranden der **Research Academy Leipzig** besteht die Möglichkeit, ihre Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren von einer der vier Tagesmütter betreuen zu lassen. Die Betreuung findet in einer der eigens für die Tagespflege angemieteten Wohnungen an zentraler Stelle in Leipzig statt, die in räumlicher Nähe zueinander liegen, so dass eine Kooperation zwischen den Tagesmüttern möglich ist.

Für die Mitarbeiter/innen der Medizinischen Fakultät und des Universitätsklinikums besteht die Möglichkeit, Ihre Kinder im Alter von 0-6 Jahren in der betriebsnahen Kindertagesstätte „**MiniUniVersum**“ betreuen zu lassen. Die flexiblen Öffnungszeiten und die Möglichkeit der Betreuung an sechs Tagen pro Woche kommen den besonderen Arbeitsbedingungen in diesem Bereich entgegen. Um dem steigenden Bedarf gerecht zu werden, wurde im Dezember 2012 die Einrichtung einer weiteren Kindertagesstätte mit 140 Plätzen beschlossen, die Anfang 2014 eröffnet wird.

Da trotz hoher Betreuungsquote der Stadt Leipzig, die Betreuungszeiten nicht immer kompatibel mit dem universitären Alltag sind, plant auch die Universität Leipzig derzeit in Kooperation mit der Universitätsstiftung eine **weitere betriebsnahe KiTa** mit 150 Plätzen, insbesondere für die Mitarbeiter/innen des naturwissenschaftlichen Bereiches. Geplante Eröffnung ist im Herbst 2013.

3.3 *Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen*

Ein Instrument, das den Frauenanteil auf der professoralen Ebene stärken soll, ist das Beratungsangebot der UL auf dem Gebiet Dual Career. Viele Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftler führen eine Doppelkarrierebeziehung, d.h. auch ihre Partnerinnen und Partner sind hoch qualifiziert. Um diese Akademikerinnen und Akademiker von einer Tätigkeit an der UL zu überzeugen, ist es häufig hilfreich, deren Partnerinnen und Partner bei der Jobsuche im Raum Leipzig zu unterstützen. Die Beratung auf diesem Gebiet erfolgt auf Anfrage sowie regulär im Rahmen von Berufungsverhandlungen und wird vom Personaldezernat geleistet. Zur Verbesserung des Beratungsangebotes ist die Schaffung einer 0,5 VZÄ MitarbeiterInnenstelle geplant, die an allen Berufungs- und Stellenbesetzungsangebotes beteiligt wird und die Doppelkarrierepaare unterstützt und begleitet. Die UL beteiligt sich außerdem am „Dual Career Netzwerk Mitteldeutschland“, das 2010 initiiert wurde. Insbesondere Wissenschaftseinrichtungen aus dem Raum Leipzig, aber auch Wirtschaftsunternehmen kooperieren und tauschen sich über freie Positionen und evtl. passende Kandidat/innen aus.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Um Berufungsverfahren möglichst professionell, transparent und gerecht zu gestalten, hat die UL 2012 eine **neue Berufsordnung** verabschiedet, die den Gleichstellungszielen der UL explizit Rechnung trägt. Da ein Frauenanteil von 40 bis 50 Prozent in den Berufungskommissionen die Berufung von Frauen erwiesenermaßen unterstützt, legt die Berufsordnung fest, dass an jedem Berufungsverfahren mindestens zwei Professorinnen teilnehmen müssen. Eine geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen ist außerdem anzustreben (vgl. BerO § 4 Abs. 2). Um die Belastung, die durch eine intensive Einbindung in Berufungsverfahren für Professorinnen entsteht, sollen Entlastungssysteme geschaffen werden. Geplant wird derzeit die Zuweisung zusätzlicher Hilfskraftmittel für Professorinnen, die durch die Mitarbeit in Kommissionen überproportional beansprucht werden.

Ergänzend zur Berufsordnung wurde 2012 ein **gendersensibler Berufsleitfaden** entwickelt. Diese Handreichung soll dazu beitragen, mehr exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen für Professuren zu gewinnen und genderbezogene Diskriminierung in Berufungsverfahren abzubauen. Die gezielte Sensibilisierung aller an Berufungsverfahren Beteiligten für die Genderproblematik, eine weitest gehende Formalisierung des Bewerbungsverfahrens sowie die detaillierte Dokumentation der einzelnen Verfahrensschritte sind die Kerninstrumente dieses Leitfadens. So wird ein hoher Grad an Transparenz und Selbstkontrolle erreicht, der nur zum Teil oder nicht bewusste Formen von Diskriminierung sichtbar macht und letztlich deren Wirkung mindert. Mit Hilfe der Berufsordnung und des

Leitfadens strebt die UL langfristig die Erhöhung des Anteils weiblich besetzter Professuren auf 25 Prozent bis zum Jahr 2018 an.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Universität Leipzig hat sich mit ihrer „Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der gemeinsamen Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Hochschulrektorenkonferenz zur verbindlichen Umsetzung der von der Kommission verabschiedeten „**Selbstkontrolle in der Wissenschaft**“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft angeschlossen.

Der akademische Senat wählt auf Vorschlag des Rektoratskollegiums eine erfahrene Wissenschaftlerin oder einen erfahrenen Wissenschaftler mit nationalen und internationalen Kontakten als Ansprechpartner/in (**Ombudsperson**) für Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens vorzubringen haben, sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter.

Des Weiteren hat die UL mit dem Beschluss ihrer neuen Grundordnung die Einrichtung einer **zentralen Mediationsstelle** für die Universität Leipzig festgelegt, die in Zusammenarbeit mit dem Promovierendenrat bei Problemen in der besonderen Beziehung zwischen Promovierenden und ihren Betreuer/innen neutral und vermittelnd tätig wird.

Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

An der Universität Leipzig lehrten im Juli 2012 74 Professorinnen. Damit konnte sich die UL von 16 Prozent im Jahr 2008 auf über 20 Prozent Frauenanteil unter den Professor/innen steigern. Ein Frauenanteil von etwa 25 Prozent unter den **Neuberufungen** seit 2010 zeigt, dass die verstärkte Suche nach Bewerberinnen bereits erste Früchte trägt, es aber auch noch Steigerungspotential gibt. Angesichts ihres Gleichstellungsauftrags ist es der UL ein dringendes Anliegen, genderbezogene Diskriminierung abzubauen und exzellente weibliche Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu fördern. Dazu soll insbesondere das Dual Career –Angebot ausgebaut werden.

Die Gewinnung von Schülerinnen für die sogenannten „MINT“-Fächer ist an der Universität Leipzig die Einführung eines „**E-Mentoring-Programms**“ geplant. In

technischen und naturwissenschaftlichen Berufen interessierte Schülerinnen werden mit einer Mentorin in Verbindung gesetzt, die sich im Studium oder bereits im Berufsleben befindet. Der Austausch soll dabei hauptsächlich per E-Mail oder in einem entsprechenden Forum auf der Internetpräsenz der UL stattfinden. Es sind aber auch parallel dazu stattfindende Treffen geplant, um ein persönliches Kennenlernen zu ermöglichen und den Schülerinnen „vor Ort“ an den entsprechenden Fakultäten einen Eindruck von den Studienbedingungen zu verschaffen.

Im Rahmen von **Berufungsverfahren** nutzen die Gleichstellungsbeauftragten und Mitglieder der Berufungskommissionen verschiedene Datenbanken und fordern Frauen gezielt zur Bewerbung auf.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die UL plant, sich an der nächsten Ausschreibungsrunde des **Professorinnenprogramms** des Bundes und der Länder zu beteiligen. Bei erfolgreicher Bewerbung stehen der UL ab 2013 jährlich rund 150.000€ zur Verfügung, die speziell zur Umsetzung gleichstellungsbezogener Projekte genutzt werden können.

Die UL fördert seit 2005 den **Wiedereinstieg** von Doktorand/innen und Habilitand/innen mit Stipendien, die vom Freistaat Sachsen zur Verfügung gestellt werden. Seit 2007 vergibt die Universität zentral über die Graduiertenkommission aus eigenen Mitteln **Doktorandenförderplätze** mit einer Laufzeit von drei Jahren. Insgesamt stehen dafür 50 Doktorandenförderplätze zur Verfügung, von denen 25 (also 50 %) mit Doktorandinnen besetzt sind. Die Universität ist bestrebt, diese Relation zu halten.

Mit dem **Katharina-Winscheid-Promotionspreis** der Research Academy Leipzig werden herausragende Leistungen junger Wissenschaftler/innen gewürdigt, die unter besonderen Umständen ihre Promotion abgeschlossen haben. Damit möchte die RA Leipzig dazu beitragen, die Sichtbarkeit hervorragender Wissenschaftler/innen zu erhöhen, die trotz außergewöhnlichen familiären Umständen erfolgreich und zielstrebig Wissenschaft und Forschung betreiben.

Die Medizinische Fakultät vergibt jährlich den genderspezifischen „Margarete-Blank-Publikationspreis“ an junge Nachwuchswissenschaftler/innen und würdigt damit in besonderer Weise hervorragende wissenschaftliche Publikationen, die einen Beitrag zu geschlechterspezifischen Erkenntnissen in der Medizin liefern.

Des Weiteren plant die UL derzeit die Einrichtung von Brückenstipendien für begabte Frauen in der Promotionsphase. Ziel ist die Schaffung eines Fonds von 50.000€ zur Vergabe von Stipendien an begabte Frauen, um die Phase zwischen dem Ende der Förderung und dem definitiven Abschluss der Promotion zu überbrücken und so mehr Frauen für eine Promotion an der UL zu gewinnen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die UL beteiligt sich intensiv am **Mentoring-Netzwerk Sachsen** (MENTOSA), dem sachsenweiten Netzwerk, das begabte Student/innen und Promovend/innen mit Führungskräften aus Wissenschaft, Kunst, Kultur und Wirtschaft in Verbindung bringt. Die Einzelberatungen und Förderungen der Mentor/innen erstrecken sich über ein Jahr und orientieren sich am Gender-Mainstreaming-Ansatz. Bei dieser Form des Mentoring geht es um die Einbindung der Mentees in fachbezogene Netzwerke, um individuelle Berufsberatung, die Entwicklung von Karrierestrategien sowie die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen im Rahmen von Workshops.

Eigens für Studentinnen der Medizin existiert das Wahlfach „**Karriereplanung für Medizinstudentinnen**“, das seit 2010 jedes Wintersemester angeboten wird. Seit 2013 wird der Wahlfachbereich der Gendermedizin zudem um ein zweites Wahlfach mit dem Titel: „**Geschlechterspezifische Lerninhalte im Medizin-studium**“ ergänzt. Um den angehenden Medizinerinnen auf ihrem Weg in den beruflichen Alltag Anregungen mitzugeben und Möglichkeiten medizinischer Laufbahnen aufzuzeigen, erhalten sie einen theoretischen Input zum Thema Gleichstellung und Karrieremodellen sowie persönlichen Einblicken in die Karrierewege von Ärztinnen. Auf diese Weise ermöglicht die Medizinische Fakultät ihren Studentinnen jährlich ein fachspezifisches Kurz-Mentoring.

Eine Qualifikationsstufe höher setzt das **Cross-Mentoring-Programm** für Postdoktorandinnen des Universitätsbundes Halle – Leipzig – Jena an, das im Juni 2012 von den Rektoraten aller drei Universitäten beschlossen wurde und derzeit umgesetzt wird. Dieses Programm will dem massiven Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb insbesondere in der Postdoc-Phase entgegenwirken. Über eine Kombination verschiedener Mentoring-Strategien wird exzellenten Postdoktorandinnen das notwendige Rüstzeug an Kenntnissen, Schlüsselkompetenzen und Kontakten für die Verfolgung einer Wissenschaftskarriere vermittelt. Jedes Jahr sollen an jeder der drei Universitäten acht Postdoktorandinnen ausgewählt werden, die ein bis zwei Jahre am Cross-Mentoring-Programm teilnehmen. Dabei werden den Postdoktorandinnen fachnahe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Halle, Leipzig oder Jena zur Seite gestellt, die bereits etabliert sind und die die Postdocs im Rahmen einer hierarchie- und abhängigkeitsfreien persönlichen Mentoringbeziehung bei der Planung und Verfolgung ihrer Karrieren und ihrer Integration in die jeweilige fachspezifische scientific community unterstützen können.

Im März 2013 startet das Mentoringprogramm der Medizinischen Fakultät **MentHa-Prof:** Mentoring für habilitierende Frauen auf dem Weg zur Professur. Auch dieses Programm legt den Fokus auf die bisher in Mentoringprogrammen vernachlässigte Postdoc-Phase und zielt entsprechend auf die Förderung bereits promovierter Medizinerinnen. Ausgehend von einer besonderen

Vereinbarkeitsproblematik in der Hochschulmedizin (Klinik – Forschung – Lehre – Privatleben) wird MentHaProf eine medizin-adäquate Ausrichtung erhalten. Über einen Zeitraum von 18 Monaten werden bis zu acht Medizinerinnen im Rahmen einer individuell angepassten Förderung auf eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb der Hochschulmedizin vorbereitet. Um spätere Transferoptionen auf andere Fakultäten zu ermöglichen, werden die Initiierungs- und Entwicklungsprozesse von MentHaProf dokumentiert und ein Handlungsleitfaden erarbeitet, der künftig anderen Fakultäten der Universität Leipzig zur Verfügung gestellt werden soll.

Derzeit plant die UL die Informationen der verschiedenen Mentoringangebote in einem **eigenen Onlineportal** zu bündeln und so Interessierten eine übersichtliche Plattform und Kontaktdaten der Ansprechpartner zu bieten.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die sprachliche Gleichstellung ist ein wichtiges Instrument, um die unterschiedlichen Ausgangssituationen von Frauen und Männern sichtbar zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät haben daher einen Leitfaden „**Gendergerechte Sprache**“ entwickelt, der den Student/innen und Mitarbeiter/innen aller Fakultäten zur Verfügung gestellt wird.

Das Personaldezernat der UL kümmert sich um die Förderung und Entwicklung des nichtwissenschaftlichen Personals der Universität. Zu diesem Zweck stellt es für jedes akademische Jahr ein umfangreiches **Fortbildungsprogramm** zusammen, das die Mitarbeiter/innen der UL kostenfrei in Anspruch nehmen können. Das jeweils aktuelle Programm ist im Intranet der UL abrufbar; zusätzlich werden die Mitarbeiter/innen per Verwaltungsrundschreiben über neue Fortbildungsangebote informiert. Um das Fortbildungsprogramm auf die Wünsche des Personals anpassen zu können, ermittelt das Personaldezernat jährlich den Fortbildungsbedarf über eine Umfrage.

Fester Bestandteil des Weiterbildungsprogramms der UL sind gleichstellungsorientierte Angebote (wie z.B. aktuell der Workshop „Wiedereinstieg ins Berufsleben“ nach einer Familienpause oder die Informationsveranstaltung „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“), aber auch dezidiert Frauen fördernde Workshops (z.B. das Seminar „Frauen führen anders – Frauen in Führungspositionen“). Auf diese Weise leistet die **Personalentwicklung an der UL** einen wichtigen Beitrag zur notwendigen Frauenförderung und zu einem allgemeinen Kulturwandel hin zu mehr Gleichstellung.

An der UL existiert ein **breites Lehr- und Forschungsspektrum zum Thema Gender**. Hervorzuheben sind insbesondere die genderbezogenen Forschungsprojekte der Romanistik, der Politikwissenschaft, des Historischen Seminars sowie der

Hochschulmedizin, die entsprechend der humboldtschen Idee einer Einheit von Forschung und Lehre regelmäßig in das Lehrangebot der UL fließen:

- Am *Institut für Romanistik* der Philologischen Fakultät wird im Rahmen von drei Teilprojekten zur „Konstruktion von Gender in der Linguistik, in Grammatiken und im Sprachgebrauch“ geforscht.
- Am *Institut für Politikwissenschaft* der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie wurde ein Forschungsprojekt namens „Menschenhandel im Lichte institutioneller Praktiken“ beantragt, das sich den Konstruktionen von Weiblichkeit durch Behörden, die mit Menschenhandel zu tun haben, widmet.
- In Kooperation mit dem *Historischen Seminar plant das Institut für Politikwissenschaft* ein Forschungsprojekt zu Geschlechterordnungen in der Antike und Gegenwart am Beispiel von Amazonen.
- An der *Medizinischen Fakultät* der UL existiert eine AG „Geschlechtersensible Forschung in der Medizin“, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die Geschlechterforschung in der universitären Medizin zu fördern und die Forschungsergebnisse in die medizinische Ausbildung zu integrieren. Aktuelle Forschungsprojekte der AG widmen sich u.a. den Themen „Geschlechtsspezifische Analyse der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen in der Leipziger Allgemeinbevölkerung“ und „Geschlechterspezifische Analyse der Familiarität bei Zwangsstörungen“. Darüber hinaus wurde ein neues Stoffgebiet „Genderaspekte in der Medizin“ in den Klinischen Wahlpflichtteil des Medizinstudiums implementiert. Im Wintersemester 2012/ 2013 wurde erstmals der Themenbereich „Geschlechterspezifische Aspekte in der Medizin: ein interdisziplinäres Curriculum“ vorgehalten.
- Seit September 2012 gibt es am *Lehrstuhl für Schulpädagogik* unter besonderer Berücksichtigung von Schulentwicklungsforschung das Projekt Online Gender Glossar, welches sich mit der Entwicklung eines zitierfähigen Gender Glossars beschäftigt. In Kooperation mit dem Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung und Expert/innen aus dem gesamten Bundesgebiet wird im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprojektes eine internationale und transdisziplinäre Datenbank entwickelt, in der relevante Begriffe und Definitionen aus der Genderforschung unter Einhaltung wissenschaftlicher Standards frei zugänglich zur Verfügung gestellt werden. Das Gender Glossar wird Anfang 2013 online gestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	11073	17025	39,41%	60,59%	11252	17081	39,71%	60,29%	11422	16792	40,48%	59,52%	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	269	235	53,37%	46,63%	303	318	48,79%	51,21%	213	284	42,86%	57,14%	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					2700	3128	46,33%	53,67%					50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	29	11	72,50%	27,50%	26	13	66,67%	33,33%	24	9	72,73%	27,27%	60	44
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	4	2	66,67%	33,33%	9	4	69,23%	30,77%	10	6	62,5	37,5	50	50
Professuren C3/W2					162	28	85,26%	14,74%	156	36	81,25	18,75	75	25
Professuren C4/W3	360	57	86,33%	13,67%	213	38	84,86%	15,14%	203	41	83,2	16,8	75	25
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	19	0	100,00%	0,00%	18	1	94,74%	5,26%	17	2	89,47%	10,53%	90	10

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!